

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employer branding* terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada RSUD Caruban yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani, Caruban, Ngampel, Kec. Mejayan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Employer branding* tidak berpengaruh signifikan, tetapi memiliki arah negatif terhadap *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban, sehingga hipotesis 1 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban tidak dipengaruhi oleh *employer branding*, namun dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
2. *Employer branding* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement* pada perawat RSUD Caruban, sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya, Hal tersebut membuktikan bahwa *employer branding* dapat meningkatkan *employee engagement*.
3. *Employee engagement* tidak pengaruh signifikan, namun memiliki arah negatif terhadap *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban, sehingga hipotesis 3 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban tidak dipengaruhi oleh *employee engagement*, namun dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.
4. Tidak terdapat peran mediasi *employee engagement* pada hubungan *employer branding* terhadap *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban, sehingga hipotesis 4 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* tidak dapat digunakan sebagai variabel mediasi dalam menurunkan tingkat *turnover intention* pada perawat tidak tetap RSUD Caruban.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian yaitu:

1. Keterbatasan waktu tunggu yang lebih lama dikarenakan objek penelitian adalah rumah sakit rujukan covid dan penyebaran kuesioner dilakukan secara offline, sehingga perlu mematuhi protokol kesehatan yaitu membatasi kunjungan.
2. Keterbatasan jumlah responden dan variabel dalam penelitian, sehingga hasil penelitian kurang mampu menjelaskan penyebab keluarnya perawat tidak tetap RSUD Caruban.

5.3 Saran

Bersasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan pada peneliti yang akan datang agar memberikan hasil penelitian yang lebih baik adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan jumlah sampel dan variabel lebih banyak lagi sehingga hasilnya pun akan lebih mendekati keadaan sebenarnya. Serta penelitian yang akan datang diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian bukan hanya pada perawat, namun pada seluruh pegawai yang ada di RSUD Caruban. Selain itu melihat hasil R^2 sebesar 1,5% dan sisanya sebesar 98,5% yang menunjukkan bahwa masih ada banyak variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat, sehingga untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.

2. Saran Praktis

Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada RSUD Caruban peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. RSUD Caruban disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* khususnya dalam item EB1, yaitu merasa semangat ketika akan berangkat bekerja hal tersebut dikarenakan

rasa semangat yang dimiliki oleh perawat tersebut akan membuat perawat tetap berada dan berkontribusi maksimal pada pekerjaannya.

- b. RSUD Caruban disarankan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja kepada perawat dengan melakukan peninjauan ulang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat seperti lingkungan kerja, beban kerja, kesempatan pengembangan karier, fasilitas dan sarana pendukung yang ada RSUD Caruban agar tidak muncul keinginan perindah pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. A., & Salina D. 2015. Engaging People with Employer Branding. *7th International Economics & Business Management Conference*, 691.
- Amelia., Lukito. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention. *MENARA Ilmu, XIV(02)*, 1693-2617.
- Amstrong, M. 2008. *Strategic Human Resource Management A Guide to Action, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Anitha, J. 2014. Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Backhaus, K., & Tikoo, S. 2004. Conceptualizing and Researching Employer Branding. *Career Development International, Vol 9*, 502.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variabel distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistikal considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Berthon, P., Ewing, M., Ha, Li Lian. (2015). Captivating Company: Indikatorons Of Attractiveness In Employer Branding. *Internal Journal Of Advertising*, 24:2,151-172
- Chairiza., Zulkarnain., Zahreni. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2).
- Edalmen., Ngadiman. (2019). Efek Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Pengaruh Keadialan Distributive Dan Prosedur Terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal ekonomi, XXIV (03)*, 400-420.
- Febriansyah dan Ginting. 2020. *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Pernada Media

- Firmansyah, Yayan. (2019). *Talent Management: Beyond War for Talent*.
Retrieved. Sumber: <http://mgt.unida.gontor.ac.id/talent-management-beyond-war-for-talent/>
<http://buk.depkes.go.id>
<http://m.rri.co.id>,
<http://www.persi.or.id/>
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Juliandi, A., Irfan., Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi*. MEDAN:UMSU PRESS
- Kuchеров, D., & Zavyalova, E. (2012). HRD Practices and Talent Management in the Company with The Employer Brand. *European Journal of Training and Development*, 36(1),86-104.
- Kumar, N. K. (2015). Role Of Perceived Organizational Support and Justice On Employee Turnover Intentions: Employee Engagement Mediator. *International Journal Of Management and Applied Sciene*. 1(3).
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Empat. Jakarta:Erlangga
- Lloyd, S., (2002). Branding fram the inside out. *BRW*, 24(10), 64-66
- Memon, M.A., Salleh, R., Baharom, M., Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 6(3)
- Mujiati., Dewi. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2)
- Rachman., Dewanto. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap KepuasanKerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit

- Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. 14(2)
- Robbins, dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Salemba Empat : Jakarta.
- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sagita M, A. R., Al Musadieg, M., & Sulistyo, M. (2018). Pengaruh Employer Branding Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Bank X BUMN Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 74-83.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sokro, E. (2012). Impact of Employer Branding on Employee Attraction and Retention. *European Journal of Business and Management*, 4(18)
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:ANDI
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6.
- Triaryati, N. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 5(1): 85-96.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit www.rsudcaruban.madiunkab.go.id
- Yusuf, M. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia